

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Bagian Unit Transfusi Darah (UTD) Palang Merah Indonesia Cabang Kota Bandung untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran komunikasi internal diukur melalui indikator (1) Pesan; (2) Komunikasi Ke Bawah; (3) Komunikasi Ke Atas; (4) Komunikasi Horizontal. Indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah pesan, sedangkan indikator yang berada pada kategori terendah adalah indikator komunikasi ke atas. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti bahwa di Unit Transfusi Darah Palang merah Indonesia Cabang Kota Bandung memiliki komunikasi internal yang cukup baik/cukup efektif.
2. Semangat kerja karyawan Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Cabang Kota Bandung, diukur melalui indikator (1) Disiplin; (2) Antusias; (3) *Human Relation*; (4) Loyalitas; (5) Kreativitas dan Inisiatif; (6) Kebanggaan para pegawai terhadap organisasi. Indikator *human relation* merupakan indikator yang paling tinggi, sedangkan indikator yang berada pada daerah rendah adalah indikator kebanggaan terhadap organisasi. Hasil analisis data tersebut mempunyai arti

bahwa di Unit Transfusi Darah Palang merah Indonesia Cabang Kota Bandung memiliki semangat kerja yang baik/tinggi.

3. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Cabang Kota Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada frekuensi jawaban responden setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki persentase terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa indikator komunikasi ke atas memiliki skor terendah. Berdasarkan hal tersebut saran untuk menanggulangi masalah indikator komunikasi ke atas perlu adanya upaya dari pimpinan yaitu lebih terbuka dan memperhatikan kondisi/keadaan karyawan, serta memperhatikan keluhan karyawan agar karyawan nyaman dalam bekerja. Hal ini penting untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja.
2. Hasil temuan pada variabel semangat kerja karyawan menunjukkan bahwa indikator kebanggaan terhadap organisasi merupakan indikator dengan skor terendah. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan hendaknya mengembangkan rasa kebanggaan kepada karyawannya, agar tercipta suasana pekerjaan yang dapat

mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal-hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan kebanggaan terhadap organisasi meliputi: a) Memotivasi karyawan; b) Pemberian *reward* atas prestasi yang dicapai karyawan; c) Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan; d) Memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

3. Komunikasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Cabang Kota Bandung. Oleh karena itu, baik pimpinan maupun bawahan haruslah meningkatkan keterampilan dalam berkomunikasi, baik secara vertikal maupun horizontal. Hal ini diperlukan agar semangat kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.